

От Работников:
Представитель работников
ГБПОУ Республики Тыва
«Кызылский колледж искусств
имени А. Б. Чыргал-оола»
 Минин В.И.
«06» декабря 2019 года

От Работодателя:
Директор
ГБПОУ Республики Тыва
«Кызылский колледж искусств
имени А. Б. Чыргал-оола»
 Кан-оол А.Х.
«06» декабря 2019 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Тыва
«Кызылский колледж искусств имени А. Б. Чыргал-оола»
на 2019-2022 годы



г. Кызыл 2019

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Тыва «Кызылский колледж искусств имени А. Б. Чыргал-оола» (далее - Колледж, учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор принимается сроком на три года и утверждается на общем собрании.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Тыва «Кызылский колледж искусств имени А. Б. Чыргал-оола»;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.3. Официальным представителем Работодателя является директор Колледжа - **Кан-оол Айланмаа Хомушкуевна**, действующая на основании Устава, именуемая далее «Работодатель».

1.4. Представителем работников учреждения является - **Минин Владимир Иванович**, действующий на основании протокола общего собрания от «11» сентября 2019 года.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Представитель работников учреждения или (при наличии такового) профком обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать его реализации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

1.9. При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Колледжа любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации Колледжа договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.13. Изменения и дополнения в договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнение условий договора.

1.16. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о следующем:

2.1. При поступлении на работу Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.3. В содержании трудового договора указываются сведения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.ст. 72,73,74 ТК РФ).

2.4. Порядок приема, перевода и увольнения работников, установления испытания при приеме на работу, основные права и обязанности работодателя и работников, режим рабочего времени, время отдыха, вопросы поощрения работников, ответственность сторон трудового договора регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (приложение №1 к договору).

2.5. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Колледжа, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью каждого вновь принимаемого на работу.

2.6. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим договором.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора преподавателей и концертмейстеров, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

- изменение числа групп или количества студентов;

- изменение количества часов работы по учебному плану;
- изменение основной образовательной программы и т.д.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон (отсев студентов, чрезвычайные обстоятельства и т.д.).

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в текущем учебном году возможно:

а) по взаимному согласию сторон в случае:

- уменьшения количества часов по учебным планам, по учебным графикам, сокращение количества обучающихся, занимающихся, групп и (или) обучающихся по индивидуальным формам обучения;

б) по инициативе работодателя в случае:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение учебного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в колледже на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины или других лиц, предусмотренных ст. 256 ТК РФ, прервавших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

в) по инициативе работодателя в случае:

- изменения объема учебной нагрузки (увеличение или снижение) в соответствии с учебным планом, учебным графиком на начало учебного года.

2.10. О введении изменений существенных условий трудового договора в связи с изменением объема учебной нагрузки работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст. 73, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.11. Увольнение преподавателей по инициативе Работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года.

2.12. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ), иными федеральными законами.

3. Оплата труда и социальные гарантии

Порядок оплаты труда работников Колледжа регулируется «Положением об оплате труда» (далее – Положение), являющегося приложением №2 к настоящему договору, которое направлено на поддержку, развитие и стимулирование положительных достижений, внедрение инновационных методов труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа.

3.1. «Положение об оплате труда» включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, оклады работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера колледжа.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты, которые являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Норма часов преподавательской и концертмейстерской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ №1601): 18 часов в неделю (720 часов в год) преподавателям и 24 часа в неделю (960 часов в год) - концертмейстерам.

Верхний предел учебной нагрузки преподавателей в соответствии с Приказом №1601 не может превышать 1440 часов в год для преподавателей и 1920 часов для концертмейстеров.

3.4. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение — преподаватели, концертмейстеры, иллюстраторы. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической и концертмейстерской нагрузки.

3.5. Тарификационный список преподавателей и концертмейстеров, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.6. Преподавателям колледжа, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы оплаты за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы оплаты за ставку и если невозможно догрузить другой работой в соответствии с квалификацией;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы оплаты за ставку и если невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.7. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного характера работников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным директором Колледжа в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ), требованиями профессиональной подготовки и уровнем квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников фиксируются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, заключаемом директором с каждым работником.

3.8. Индивидуальные условия оплаты труда работников, относящихся к сфере культуры, устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения об оплате труда.

3.9. Условия оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера осуществляются в соответствии с разделом 4. Положения об оплате труда.

3.10. Порядок и условия премирования работников Колледжа осуществляются в соответствии с разделом 5.1 Положения об оплате труда.

3.11. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам осуществляются в соответствии с разделом 5.1. Положения об оплате труда.

3.12. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с разделом 2.2 Положения об оплате труда.

3.13. Оплата труда преподавателей и сотрудников Колледжа, привлеченных к выполнению платных услуг, производится за счет средств, полученных от реализации платных услуг и экономии бюджетных средств.

3.14. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Тыва минимального размера оплаты труда.

3.15. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется ежемесячно, не позднее «04» и «19» числа каждого месяца путем перечисления заработной платы на расчетный счет работника, находящийся в кредитной организации (банк). Накануне выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок.

3.16. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения. Выплата отпускных производится за три дня до даты начала отпуска.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд Колледжа, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Создавать необходимые условия для повышения квалификации работников.

4.2.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 и в размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.2.3. В случае поступления личного заявления работника, желающего повысить свою квалификацию с отрывом от производства, при согласовании с администрацией, ему сохраняется средняя заработная плата на период прохождения курсов без оплаты командировочных расходов.

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-174 ТК РФ, также работникам, получающим, второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием), а также в других случаях (финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.2.6. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, организовывать подготовительную работу по аттестации работников на первую и высшую квалификационную категорию, организовывать и проводить в рамках колледжа аттестацию на подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, составлять и согласовывать график прохождения аттестации

преподавателей, концертмейстеров и библиотечных работников в Министерстве культуры Республики Тыва и Министерстве образования и науки Республики Тыва.

4.2.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии, на основании приказа министра культуры Республики Тыва, министра образования и науки Республики Тыва.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников в лице его представителя в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка по заявлению работника.

5.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении 5 лет и свыше;
- отмеченные государственными наградами и почетными званиями Российской Федерации и Республики Тыва в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

5.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, директор обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников, время отдыха и условия труда определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа (статьи 91-107 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Колледжа.

6.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов для женщин, для мужчин - 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

6.5. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день.

6.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. По ходатайству руководителей подразделений, согласованному с представителем работников, женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста, может предоставляться один свободный оплачиваемый день в месяц.

6.8. Руководителям структурных подразделений предоставляется право устанавливать, в исключительных случаях, индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв).

6.9. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

6.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия работника, с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.12. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате.

6.12. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах должностных обязанностей (ст.60.1 ТК РФ) и в пределах установленного им рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время каникул утверждается приказом директора.

6.13. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.14. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.15. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем пятидневной рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

6.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а директору, заместителям директора, преподавателям, концертмейстерам – 56 календарных дней.

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней.

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый (творческий) отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых работодателем и (или) Уставом учреждения;

6.18.2. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые выходные дни в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (от 6 до 12 лет) - 1 (один) день - 1 сентября;

- на похороны близких родственников (родителей, супругов, родных братьев и сестер, детей) - от 3 до 5 календарных дней с сохранением заработной платы;

- работникам Колледжа для прохождения ежегодной диспансеризации предоставляется один свободный от работы день;

6.19. Работникам Колледжа обеспечивается компенсация расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно согласно ст. 325 ТК РФ для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Данная оплата осуществляется по очереди, по мере поступления заявлений работников на оплату стоимости проезда.

6.20. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению директора Колледжа при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с продолжительностью дополнительного отпуска устанавливается приказом работодателя в соответствии со штатным расписанием учреждения. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

6.21. Для некоторых категорий работников (слесарей-электромонтеров, слесарей-сантехников, сторожей, вахтеров и др.) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

6.22. Сверхурочная работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных статьями 99, 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

6.24. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия работника, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.25. Привлечение работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.26. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с уставной деятельностью.

7. Охрана труда и здоровья.

Обязательства сторон по соблюдению трудовой дисциплины.

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, принимать меры по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.2. Принимать меры по обеспечению безопасности работников на территории колледжа.

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда и улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 6 % от эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

7.1.4. Обеспечивать наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в Колледже (структурных подразделениях, кабинетах) за счет работодателя.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам приёма выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Колледжа по охране труда на начало учебного года.

7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами по перечню профессий

и должностей, установленными в результате проведения аттестации рабочих мест или оценки условий труда.

7.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет колледжа (ст. 221 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, сообщать о них в установленном законодательством и нормативными актами порядке.

7.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для и его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.12. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников колледжа.

7.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Один раз в полгода информировать работников Колледжа о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.15. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования области охраны труда, в том числе:

7.1.16. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, положения локальных актов Колледжа, выполнять решения органов управления Колледжа, требования по охране труда и технике безопасности;

7.1.17. Соблюдать производственную дисциплину, выполнять нормы, правила и инструкции по охране труда;

7.1.18. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты. Немедленно сообщать работодателю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

7.1.19. Не допускать совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с выполнением данной работы;

7.1.20. Соблюдать трудовую дисциплину: не допускать прогулов, опозданий; не появляться на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения (ст. 81 ТК РФ);

7.1.21. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

7.1.22. Своевременно ставить в известность администрацию Колледжа о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности.

8. Права представителя работников Колледжа

8. Представитель работников Колледжа строит свою работу на основании Устава образовательного учреждения и в тесном контакте с администрацией Колледжа.

8.1. Представитель работников Колледжа вправе:

8.1.1. Представлять и защищать интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.2. Направлять Учредителю – Министерству культуры Республики Тыва заявление о нарушении руководителем Колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК).

8.1.3. Участвовать в работе по рассмотрению сметы по формированию и расходованию внебюджетных средств учебного заведения.

8.1.4. Участвовать в работе комиссии по рассмотрению надбавок и доплат к должностным окладам.

8.1.5. Участвовать в работе комиссии по рассмотрению вопросов оплаты труда, аттестации рабочих мест, охране труда;

8.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.7. Участвовать в работе комиссии по премированию;

8.1.7. Участвовать в рассмотрении вопросов оплаты труда, аттестации рабочих мест, охране труда;

8.1.8. Рассматривать и согласовывать предложения в соответствующие органы о присвоении почетных званий, представлении работников к правительственным наградам и другим поощрениям;

8.1.9. Обеспечивать информационное сопровождение деятельности представительного органа работников Колледжа в различных формах.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной политики Республики Тыва.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора в целом и его отдельных положений.

9.3. Совместно осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.

9.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие вопросы, разногласия и конфликты, связанные с их выполнением действующего договора.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

10.6. Договор заключен сроком на 3 (года) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Приложения к Коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
2. Положение об оплате труда (Приложение № 2);
3. Положение о нормах учебной нагрузки педагогических работников (Приложение № 3);

4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 4);

5. Положение о наградах и поощрениях к юбилейным и памятным датам Колледжа (Приложение № 5).

От Работодателя:

ГБПОУ Республики Тыва "Кызылский колледж искусств им. А.Б. Чыргал-оола"

Директор _____ Кан-оол А.Х.

«_____» декабря 2019 г.

М.П.

От работников:

Представитель работников
ГБПОУ Республики Тыва
"Кызылский колледж искусств
имени А.Б. Чыргал-оола»

Представитель _____ Минин В.И.

«_____» декабря 2019 г.

**Глоссарий понятий и терминов,
используемых в Коллективном договоре:**

Работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Тыва «Кызылский колледж искусств имени А. Б. Чыргал-оола»;

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинение Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Дисциплина труда - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Средняя заработная плата. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени) за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.

Минимальная заработная плата - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Компенсационные и стимулирующие выплаты - доплаты, надбавки, премии, компенсации, материальная помощь – персонализированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Доплата – варьируемая периодическая выплата за совмещение профессий, должностей, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение объема выполняемых работ, индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Надбавка – персонально устанавливаемое по величине и срокам систематическое дополнительное материальное вознаграждение, основанием для которого могут стать: повышенный уровень квалификации, использование в работе иностранного языка, высокие показатели труда, активная профориентационная и методическая работа, выполнение особых работ в специальном режиме, за работу с нетрадиционным контингентом, за непрерывный стаж работы в профессии.

Премия – мера единовременного материального поощрения администрации по согласованию с представителем коллектива работников колледжа, наиболее отличившихся работников; размер премии не должен превышать 300% месячного фонда оплаты труда.

Компенсации – выплаты, определяемые Трудовым кодексом РФ, связанные с проживанием в местностях с особыми климатическими условиями, вредными и особыми условиями труда, временной нетрудоспособностью, беременностью и родами, выполнением служебных командировок, краткосрочном и долгосрочном обучении сотрудников, прохождением ежегодных медицинских осмотров, сдаче крови, несчастном случае на производстве, участием в работе государственных органов, органов местного

самоуправления, при сокращении должностей, в связи с проездом сотрудника к месту летнего отдыха и обратно (при наличии средств).

Материальная помощь выплачивается работникам как единовременное денежное пособие, в связи с выходом в отпуск, в случае тяжелых жизненных обстоятельств, в связи со смертью близких родственников, при заболевании необходимостью лечения, по усмотрению директора и при наличии фонда оплаты труда.